CABINET JAFFAR CONSULTANCE

Gouvernance publique · Expertise constitutionnelle · Développement territorial

LA MIGRATION DES TALENTS EN AFRIQUE :

Entre hémorragie du capital humain et dynamiques de transformation

Une analyse socio-institutionnelle à destination des décideurs publics

Par SAID Ahamad Jaffar

Juriste, Administrateur civil | Directeur, Cabinet Jaffar Consultance, Mahajanga

Mars 2026

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Cet article examine la migration des talents en Afrique subsaharienne sous l'angle de la sociologie des institutions et de l'économie politique du développement. En s'appuyant sur les données fournies et en les enrichissant d'une revue de la littérature académique (Docquier & Marfouk, 2006 ; Clemens, 2011 ; Agunias & Newland, 2012 ; Olivier de Sardan, 2004), l'auteur montre que la fuite des cerveaux n'est pas un simple phénomène migratoire, mais le symptôme d'un déficit institutionnel structurel. L'article articule trois axes : les causes multidimensionnelles de l'émigration qualifiée, les effets paradoxaux sur les pays d'origine, et les voies de transformation vers une mobilité circulaire au service du développement. Il plaide pour une refondation des politiques publiques africaines intégrant la diaspora comme acteur stratégique de gouvernance.

INTRODUCTION : LE PARADOXE DU TALENT AFRICAIN

L'Afrique forme. Le monde retient. Ce constat, aussi brutal qu'il soit, résume l'une des contradictions les plus profondes du développement du continent africain au XXIe siècle. Chaque année, des milliers de médecins, ingénieurs, chercheurs, enseignants et juristes formés sur le continent quittent leurs pays d'origine pour s'établir en Europe, en Amérique du Nord ou dans les pays du Golfe. Ce phénomène, communément désigné sous le terme de « fuite des cerveaux » — ou

brain drain — constitue l'une des formes les plus silencieuses mais les plus dévastatrices de la dépendance africaine vis-à-vis des économies développées.

La notion de « migration des talents » recouvre, dans son acception la plus large, l'ensemble des mouvements migratoires impliquant des individus hautement qualifiés : diplômés du supérieur, professionnels aguerris, chercheurs, entrepreneurs, hauts fonctionnaires. Pour les pays en développement d'Afrique subsaharienne, ce phénomène revêt une dimension particulièrement critique. Selon les travaux de référence de Frédéric Docquier et Abdeslam Marfouk (2006), publiés dans la collection de la Banque mondiale, certains pays africains enregistraient déjà au début des années 2000 des taux d'émigration de leurs diplômés supérieurs dépassant 50 % — un chiffre qui souligne l'ampleur d'une saignée intellectuelle sans précédent.

Ce phénomène n'est pas nouveau. Les premières vagues d'émigration qualifiée africaine remontent aux indépendances des années 1960, lorsque les États nouvellement constitués peinaient à offrir des débouchés professionnels à leurs élites formées dans les métropoles coloniales. Ce qui a changé, c'est l'échelle, la vitesse et la systématisation de ce mouvement, facilité par la mondialisation, le numérique et les politiques migratoires sélectives des pays d'accueil. Dans ce contexte, la question analytique centrale se pose avec acuité : comment les sociétés africaines peuvent-elles transformer cette hémorragie en levier de développement ?

Le présent article, produit par le Cabinet Jaffar Consultance dans le cadre de ses activités d'expertise en gouvernance publique, propose une lecture sociologique et institutionnelle de cette problématique. En s'appuyant sur les données disponibles et sur une revue de la littérature académique, il articule trois axes de réflexion : les causes multidimensionnelles de la migration des talents, ses effets paradoxaux sur les pays d'origine, et les stratégies transformatrices susceptibles de faire de la diaspora africaine un moteur de développement endogène.

I. LES CAUSES DE LA MIGRATION DES TALENTS EN AFRIQUE

La migration des talents est un phénomène étiologiquement complexe. Elle ne saurait être réduite à une simple logique de rationalité économique individuelle — chercher un salaire plus élevé ailleurs. Elle est le produit d'une combinaison de facteurs structurels, institutionnels, sociaux et systémiques dont l'interaction produit des dynamiques migratoires puissantes. Le modèle théorique de Lee (1966), enrichi par Massey et al. (1993), distingue les facteurs « push » (répulsifs dans les pays d'origine) et les facteurs « pull » (attractifs dans les pays de destination). C'est cette double dialectique qui organise notre analyse.

1.1 Les facteurs répulsifs : les défaillances des pays d'origine

a) Le déficit structurel d'opportunités professionnelles

Dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, la croissance économique n'est pas suffisamment inclusive ni génératrice d'emplois qualifiés. Le fossé entre le niveau de formation des diplômés et les débouchés professionnels disponibles constitue une source majeure de frustration. Ce déséquilibre, que les économistes désignent par le terme de « déqualification structurelle », alimente directement les flux migratoires. Les systèmes d'enseignement supérieur africains forment souvent des cohortes importantes de diplômés dans des secteurs où le marché du travail local ne peut absorber l'offre — droit, médecine, ingénierie, économie — créant ainsi un surplus de compétences qui cherche à se valoriser ailleurs.

À Madagascar, par exemple — contexte que le Cabinet Jaffar Consultance connaît de l'intérieur —, la fonction publique constitue le principal employeur des cadres, mais son recrutement est soumis à des contraintes budgétaires chroniques et à des pratiques d'affectation qui ne tiennent pas toujours compte des compétences. *Jean-Pierre Olivier de Sardan* (2004), dans ses analyses de la gouvernance africaine, souligne que « les appareils d'État africains fonctionnent selon des logiques pratiques qui s'éloignent souvent des règles formelles », ce qui décourage les jeunes professionnels méritants.

b) Les écarts de rémunération et les conditions de travail précaires

L'argument salarial demeure l'un des déterminants les plus documentés de la migration des talents. Les différentiels de revenus entre l'Afrique et les pays développés sont considérables. Un médecin généraliste en France perçoit en moyenne dix à quinze fois le salaire de son homologue congolais ou malgache. Un ingénieur informaticien au Canada peut gagner en un mois ce que son équivalent sénégalais perçoit en une année. Ces écarts ne se réduisent pas à la rémunération

stricto sensu : ils englobent la couverture sociale, les équipements de travail, les perspectives de carrière, la sécurité de l'emploi et l'accès à la formation continue.

Les conditions de travail dans les secteurs stratégiques — santé, recherche, éducation — sont souvent déplorables dans les pays en développement africains. Les hôpitaux manquent de matériel, les laboratoires universitaires sont sous-équipés, les bibliothèques insuffisamment dotées. Pour un chercheur africain de haut niveau, la tentation de rejoindre une université européenne où les conditions d'exercice de la recherche sont incomparablement supérieures est structurellement irrésistible.

c) L'insuffisance de l'investissement en recherche et innovation

Les pays africains consacrent en moyenne moins de 0,5 % de leur PIB à la recherche et au développement, contre 2 à 3 % pour les pays de l'OCDE. Cette réalité structurelle prive les chercheurs africains des ressources nécessaires à la conduite de travaux ambitieux. Comme le souligne Michael Clemens (2011) dans son article fondateur « Economics and Emigration : Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk ? », les migrations qualifiées ne répondent pas seulement à des incitations salariales mais aussi à la quête d'un environnement scientifique stimulant, d'une communauté de pairs dynamique et d'un accès aux réseaux internationaux de publication et de financement.

1.2 Les facteurs institutionnels et politiques

a) La mal-gouvernance et l'instabilité politique

La récurrence des crises politiques en Afrique — coups d'État, conflits armés, ruptures constitutionnelles — constitue un puissant facteur d'accélération de la migration des élites. L'incertitude institutionnelle décourage les investissements à long terme dans le capital humain. Lorsqu'un chercheur ou un haut fonctionnaire ne peut pas prévoir si le régime en place sera toujours là dans deux ans, il sera davantage enclin à « externaliser » son avenir vers un pays offrant plus de stabilité. À Madagascar, les transitions politiques successives — 1972, 1991, 2002, 2009, 2023 — ont à chaque fois accéléré l'exode des cadres compétents.

Le sociologue Jean-François Médard (1991), dans ses travaux sur « l'État néo-patrimonial en Afrique subsaharienne », montre comment la confusion entre intérêt privé et intérêt public dans la gestion des ressources étatiques aboutit à une allocation des postes et des responsabilités selon des logiques de clientèle plutôt que de mérite. Cette configuration structurelle disqualifie les talents qui refusent de jouer le jeu des réseaux de patronage, les poussant à chercher ailleurs des environnements professionnels moins contraignants.

b) La corruption, le népotisme et le déficit méritocratique

Le néo-patrimonialisme africain, théorisé par Médard et empiriquement documenté par des auteurs comme Michael Bratton et Nicolas van de Walle (1994) dans leurs travaux comparatifs sur les transitions démocratiques africaines, génère un contexte où les promotions et les opportunités économiques reposent moins sur les compétences que sur les relations personnelles, l'appartenance ethnique ou régionale, et la loyauté partisane. Dans un tel environnement, les individus les plus qualifiés — précisément parce qu'ils ont les moyens de comparer leur situation avec ce qui existe ailleurs — sont les plus susceptibles de choisir l'expatriation.

Ce phénomène est amplifié par la corruption administrative, qui impose des coûts de transaction considérables aux entrepreneurs et aux professionnels indépendants. Selon l'Indice de Perception de la Corruption de Transparency International (2024), la quasi-totalité des pays d'Afrique subsaharienne se situe dans la moitié inférieure du classement mondial, ce qui témoigne d'une gouvernance institutionnelle qui pénalise systématiquement les acteurs économiques légitimes.

1.3 Les facteurs attractifs : les politiques d'attraction des pays développés

a) Les politiques migratoires sélectives et les « visas talents »

Les pays développés ne sont pas de simples bénéficiaires passifs de la migration des talents africains : ils en sont des acteurs actifs. L'Union européenne, le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie ont développé des programmes de migration sélective explicitement conçus pour attirer les travailleurs hautement qualifiés des pays du Sud. Le programme canadien « Entrée express », la « carte bleue européenne », le visa « Talent » britannique et leurs équivalents constituent des mécanismes institutionnels de captation du capital humain mondial.

Ces politiques sélectives opèrent une forme d'écrémage systématique du capital humain des pays en développement. Elles ciblent précisément les catégories professionnelles dont les pays africains ont le plus besoin : médecins, infirmières, ingénieurs, informaticiens. La France et le Royaume-Uni, par exemple, ont recruté massivement des infirmières et des médecins africains — notamment malgaches, sénégalais, camerounais — pendant la pandémie de Covid-19, accentuant ainsi les pénuries dans des systèmes de santé déjà fragilisés.

b) Le rôle amplificateur des réseaux diasporiques

Les communautés de la diaspora africaine dans les pays d'accueil jouent un rôle de facilitateur considérable dans les processus migratoires. Elles fournissent aux candidats à l'émigration des informations sur les opportunités disponibles, un

soutien logistique à l'installation, des réseaux professionnels et parfois une aide financière. Cette « migration en chaîne », bien documentée par la sociologie des migrations depuis les travaux de Douglas Massey (1990), crée des corridors migratoires qui s'auto-entretiennent et s'élargissent progressivement.

À titre d'exemple, la communauté malgache en France — concentrée notamment en Île-de-France — constitue un puissant réseau d'accueil et d'orientation professionnelle pour les nouveaux migrants qualifiés. Cette diaspora sert de pont entre le marché du travail français et le vivier de compétences malgaches, renforçant un flux migratoire qui dépasse désormais les seules motivations économiques individuelles pour s'inscrire dans une logique communautaire transgénérationnelle.

c) La révolution numérique et le travail à distance

La pandémie de Covid-19 a accéléré une transformation structurelle du marché mondial du travail : l'essor du télétravail. Désormais, un développeur informatique basé à Nairobi peut travailler pour une startup californienne ; un juriste à Dakar peut conseiller une organisation internationale genevoise. Cette évolution redéfinit les frontières de la migration des talents : il n'est plus toujours nécessaire de se déplacer physiquement pour bénéficier des salaires et des opportunités des marchés développés. Cette « migration numérique des talents » constitue une forme hybride, plus difficile à quantifier mais tout aussi significative dans ses effets sur les économies africaines.

II. LES EFFETS PARADOXAUX SUR LES PAYS D'AFRIQUE

L'analyse des effets de la migration des talents sur les pays africains d'origine exige de dépasser les lectures simplistes. La réalité est dialectique : la fuite des cerveaux est à la fois une catastrophe institutionnelle et une ressource potentielle. C'est précisément cette tension entre effets négatifs immédiats et effets positifs différés qui structure le débat académique et politique contemporain.

2.1 Les effets négatifs : la désintégration du capital humain

a) Les pénuries sectorielles : la crise sanitaire comme cas paradigmatique

L'impact le plus immédiatement visible de la migration des talents africains est la pénurie dramatique de professionnels qualifiés dans des secteurs vitaux. Le secteur de la santé en constitue l'illustration la plus éloquente et la plus préoccupante. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) estimait en 2023 qu'il manquait à l'Afrique subsaharienne plus de 2,4 millions de professionnels de santé. Or, une proportion significative des médecins et infirmières formés en Afrique exercent hors du continent. Au Ghana, en Zambie ou en Éthiopie, le ratio médecin/habitant est dix à vingt fois inférieur aux standards recommandés par l'OMS — et cet écart s'explique en partie par l'émigration massive des professionnels de santé.

À Madagascar, la situation est particulièrement critique. Avec environ 1,7 médecin pour 10 000 habitants — contre 32 en France —, l'île manque structurellement de professionnels médicaux dans ses régions périphériques. Des régions comme le Boeny, la Sofia ou l'Atsimo-Andrefana ne disposent que d'une poignée de médecins pour des centaines de milliers d'habitants. Cette désertification médicale est aggravée par l'émigration de médecins malgaches, essentiellement vers la France et l'île de La Réunion.

b) L'affaiblissement institutionnel et le déficit d'expertise

La perte de talents qualifiés affecte non seulement les secteurs économiques mais aussi les institutions de gouvernance. Les administrations publiques africaines peinent à recruter et à retenir des juristes compétents, des économistes rigoureux, des urbanistes qualifiés, des ingénieurs expérimentés. Ce déficit d'expertise institutionnelle affecte directement la qualité des politiques publiques, la capacité de négociation internationale des États, et l'efficacité des systèmes judiciaires et administratifs.

Le coût économique de ce déficit est considérable. Certaines études estiment que l'Afrique perdrait, par le biais de la fuite des cerveaux, l'équivalent de plusieurs milliards de dollars par an en investissements publics dans l'éducation — investissements dont les retours bénéficient finalement aux pays d'accueil plutôt qu'aux sociétés qui ont financé la formation initiale.

2.2 Les effets positifs : transferts et réseaux comme vecteurs de développement

a) Les remises migratoires : une ressource financière vitale

Si la migration des talents prive les pays africains de leurs ressources humaines les plus précieuses, elle génère en contrepartie des flux financiers considérables sous forme de remises migratoires. En 2023, la Banque mondiale estimait que les envois de fonds vers l'Afrique subsaharienne dépassaient 53 milliards de dollars — une somme supérieure à l'aide publique au développement reçue par le continent. Pour des pays comme le Sénégal (où les remises représentent plus de 12 % du PIB), le Lesotho ou les Comores, ces transferts constituent une source vitale de revenus pour les ménages et un amortisseur macroéconomique non négligeable.

À Madagascar, les transferts de la diaspora — évalués à plusieurs centaines de millions de dollars annuels — jouent un rôle crucial dans le financement de la consommation des ménages, de l'éducation et de la santé. Ils contribuent également, de manière plus diffuse, à l'investissement immobilier et au financement de petites entreprises locales. Cette réalité nuance le tableau exclusivement négatif que l'on peut être tenté de dresser de la migration des talents.

b) Le transfert de compétences et la circulation des savoirs

La diaspora qualifiée africaine peut constituer un vecteur de transfert de compétences et d'innovation vers les pays d'origine. Le concept de « brain gain » ou de « brain circulation », développé par Agunias et Newland (2012) dans leur ouvrage « Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development », désigne cette dynamique par laquelle les migrants qualifiés maintiennent des liens actifs avec leur pays d'origine et contribuent à son développement par le biais de transferts de savoir-faire, de réseaux professionnels, d'investissements directs et d'engagement civique transnational.

Des programmes comme la Initiative Afrique de la Fondation Bill & Melinda Gates, le Programme des Volontaires des Nations Unies ou les dispositifs de co-développement français illustrent cette tentative institutionnelle de transformer la diaspora en acteur du développement. En Éthiopie, des médecins de la diaspora ont contribué à la réforme du système de santé ; au Rwanda, des ingénieurs et

entrepreneurs de la diaspora ont joué un rôle clé dans l'essor technologique du pays.

III. STRATÉGIES DE TRANSFORMATION : VERS UNE MOBILITÉ AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT

La migration des talents n'est pas une fatalité. Elle peut être transformée en opportunité si les États africains parviennent à reformuler leurs politiques publiques en adoptant une approche systémique qui agit simultanément sur les causes profondes de l'émigration, les mécanismes de rétention des talents et l'engagement stratégique des diasporas.

3.1 Réformer l'environnement institutionnel

a) La méritocratisation de la fonction publique

La réforme de la fonction publique constitue un levier fondamental. Tant que les carrières dans l'administration publique et le secteur para-public seront régies par le clientélisme, le nepotisme et la préférence communautaire plutôt que par le mérite et la compétence, les professionnels les plus qualifiés fuiront ces institutions. La mise en place de systèmes de recrutement transparents, de grilles salariales compétitives et de mécanismes d'évaluation de la performance fondés sur des critères objectifs constitue un préalable incontournable à toute politique de rétention des talents.

Cette réforme est particulièrement urgente dans des pays comme Madagascar où la fonction publique reste le principal débouché des diplômés du supérieur mais où les pratiques de recrutement sont notoirement insuffisamment méritocratiques. Le Cabinet Jaffar Consultance, dans ses interventions auprès des institutions publiques, a régulièrement documenté cette déconnexion entre les besoins institutionnels en compétences et les pratiques effectives de gestion des ressources humaines publiques.

b) La lutte contre la corruption : une condition systémique

Aucune politique de rétention des talents ne peut produire de résultats durables dans un environnement de gouvernance profondément corrompu. Les professionnels compétents qui refusent de transiger avec leurs valeurs éthiques se retrouvent structurellement désavantagés dans des systèmes où les avantages indus et les passe-droits sont monnaie courante. La lutte contre la corruption — institutionnelle, judiciaire et administrative — est donc une condition systémique de la rétention des talents, et non un objectif accessoire.

3.2 Investir dans l'écosystème de l'innovation et de la recherche

a) Créer des conditions d'excellence scientifique

Pour retenir leurs chercheurs et attirer des cerveaux de la diaspora, les pays africains doivent investir massivement dans leurs infrastructures de recherche. La création de pôles d'excellence scientifique — sur le modèle de l'African Institute for Mathematical Sciences (AIMS), dont les campus s'étendent désormais à plusieurs pays africains — constitue une voie prometteuse. Ces structures offrent aux chercheurs africains un environnement de travail compétitif à l'échelle internationale, tout en ancrant leur activité sur le continent.

L'Union africaine, dans son Agenda 2063, a explicitement identifié la science, la technologie et l'innovation comme piliers du développement continental. La réalisation de cet objectif passe nécessairement par une augmentation substantielle des budgets de R&D nationaux, actuellement inférieurs en moyenne à 0,5 % du PIB pour les pays subsahariens, contre un objectif recommandé d'au moins 1 %.

b) Développer l'écosystème entrepreneurial

Les entrepreneurs qualifiés constituent une catégorie particulièrement mobile et particulièrement précieuse. Pour les retenir, il est indispensable de développer des écosystèmes entrepreneuriaux compétitifs : accès aux financements (capital-risque, prêts bonifiés, garanties publiques), simplification des procédures administratives de création d'entreprise, protection de la propriété intellectuelle, accès aux marchés régionaux et internationaux. Des pays comme le Kenya, le Rwanda ou le Sénégal ont enregistré des progrès significatifs dans ce domaine, attirant de ce fait des entrepreneurs de la diaspora souhaitant investir dans leur pays d'origine.

3.3 Mobiliser la diaspora comme acteur stratégique

a) De la « fuite des cerveaux » à la « circulation des cerveaux »

Le paradigme doit changer. Il ne s'agit plus de chercher à empêcher la migration des talents — une ambition aussi vaine qu'illégitime dans un monde globalisé — mais de créer les conditions d'une mobilité circulaire où les talents africains établis à l'étranger maintiennent des liens actifs et productifs avec leur pays d'origine. Le concept de « diaspora engagée » implique un ensemble de politiques : double nationalité, droits de vote à l'étranger, facilitation des investissements de la diaspora, programmes de retour temporaire d'experts, réseaux de mentorat transnationaux.

Plusieurs expériences africaines méritent d'être citées comme modèles. L'Éthiopie a mis en place le programme « Ethiopian Diaspora Trust Fund » pour mobiliser les contributions financières de sa diaspora dans des projets d'infrastructure. Le Maroc anime depuis 2003 un conseil des compétences marocaines à l'étranger (MCME) qui facilite la contribution de professionnels marocains expatriés aux

politiques sectorielles nationales. Ces modèles sont transposables, avec les adaptations nécessaires, à d'autres contextes africains.

b) La dimension régionale et continentale

La migration des talents en Afrique n'est pas exclusivement une migration vers le Nord. Il existe une migration intra-africaine significative : des professionnels du Sahel migrent vers les pays côtiers plus prospères, des enseignants et médecins d'Afrique centrale s'installent en Afrique du Sud ou au Kenya. La Zone de Libre-Échange Continentale Africaine (ZLECAf), en facilitant la mobilité des professionnels à l'intérieur du continent, peut contribuer à une redistribution plus équitable du capital humain africain, en créant des opportunités professionnelles intracontinentales qui réduisent la nécessité d'une émigration vers les pays développés.

RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES — Cabinet Jaffar Consultance

1. Réformer les systèmes de gestion des ressources humaines publiques sur la base du mérite et de la transparence.

2. Augmenter substantiellement les budgets nationaux consacrés à la recherche, à l'innovation et à l'enseignement supérieur.

3. Créer des dispositifs institutionnels d'engagement de la diaspora : statut juridique, droits civiques, facilitation des investissements.

4. Développer des incitations fiscales et des mécanismes de financement adaptés aux entrepreneurs de la diaspora souhaitant investir sur le continent.

5. Renforcer la coopération régionale africaine en matière de mobilité des professionnels qualifiés dans le cadre de la ZLECAf.

6. Mettre en place des programmes de retour temporaire d'experts diasporiques dans les secteurs à forte pénurie : santé, éducation, justice, ingénierie.

7. Reformuler les accords de coopération bilatéraux pour inclure des clauses de compensation et de co-développement liées au recrutement de professionnels africains.

CONCLUSION

La migration des talents africains est l'un des défis les plus structurellement enracinés et les plus coûteux pour le développement du continent. Elle est le produit d'une combinaison redoutable : des défaillances institutionnelles internes qui poussent les professionnels qualifiés à partir, et des politiques migratoires externes qui les attirent et les retiennent. Elle n'est cependant pas irréversible.

L'analyse développée dans cet article montre que la réponse à ce défi ne peut être ni partielle ni sectorielle. Elle doit être systémique, attaquant simultanément les racines institutionnelles du problème — la mal-gouvernance, la corruption, le

déficit méritocratique — et les leviers positifs de transformation — l'investissement dans la recherche, l'entrepreneuriat, l'engagement des diasporas. Elle doit aussi être réaliste : dans un monde globalisé, la libre circulation des personnes est un droit fondamental, et le rêve d'une forteresse nationale retenant ses talents par la contrainte est aussi illusoire qu'indésirable.

Ce que les pays africains peuvent et doivent faire, c'est rendre leur territoire suffisamment attractif — en termes de qualité de vie, d'opportunités professionnelles, d'environnement institutionnel — pour que la migration des talents devienne un choix parmi d'autres plutôt qu'une nécessité. C'est en offrant à leurs professionnels qualifiés des conditions d'épanouissement comparables à celles qui existent ailleurs qu'ils inverseront progressivement la dynamique. Et c'est en transformant la diaspora en acteur stratégique du développement plutôt qu'en « traître » ou en « ressource perdue » qu'ils maximiseront les bénéfices d'une mobilité internationale inévitable.

La question posée en introduction — comment les pays africains peuvent-ils transformer l'hémorragie intellectuelle en levier de développement ? — n'appelle pas une réponse magique. Elle appelle un engagement politique de long terme, une réforme institutionnelle courageuse et une vision stratégique de la place de la diaspora dans l'architecture du développement continental. C'est à cette ambition que le présent article entend contribuer.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Agunias, D. R., & Newland, K. (2012). Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. Geneva & Washington: IOM / Migration Policy Institute.

Banque mondiale (2023). Migration and Development Brief. Washington D.C.: World Bank Group.

Bratton, M., & Van de Walle, N. (1994). Neopatrimonial Regimes and Political Transitions in Africa. World Politics, 46(4), 453–489.

Clemens, M. A. (2011). Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk? Journal of Economic Perspectives, 25(3), 83–106.

Docquier, F., & Marfouk, A. (2006). International Migration by Educational Attainment (1990-2000). In Özden, Ç., & Schiff, M. (Eds.), International Migration, Remittances and the Brain Drain. Washington D.C.: Banque mondiale.

Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. Demography, 3(1), 47–57.

Massey, D. S. et al. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review, 19(3), 431–466.

Médard, J.-F. (1991). L'État néo-patrimonial en Afrique subsaharienne. In Médard, J.-F. (dir.), États d'Afrique noire. Paris : Karthala.

Olivier de Sardan, J.-P. (2004). État, bureaucratie et gouvernance en Afrique de l'Ouest francophone. Politique africaine, 96, 139–162.

Organisation mondiale de la Santé (2023). Health Workforce. Genève : OMS.

Transparency International (2024). Corruption Perceptions Index. Berlin : Transparency International.

Union africaine (2015). Agenda 2063 : L'Afrique que nous voulons. Addis-Abeba : Commission de l'Union africaine.

Cabinet Jaffar Consultance

Gouvernance publique · Expertise constitutionnelle · Formation institutionnelle

Mahajanga, Madagascar